



DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA PENTRU UNIUNEA EUROPEANĂ

FIȘĂ DE INFORMARE

Foaie de parcurs privind
locurile de muncă de calitate

COM(2025)944



Autor:

Cristina Rădulescu

Publicațiile direcției pot fi accesate prin
următorul link: www.cdep.ro



- 1. Data adoptării de către Comisie:** 04.12.2025. **Responsabil:** Roxana Mînzatu, Vicepreședinte executiv responsabil pentru drepturi sociale și competențe, locuri de muncă de calitate și pregătire ([DG Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune](#))
- 2. Denumire document:** *Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Foaie de parcurs privind locurile de muncă de calitate*
- 3. Date de identificare:** [COM\(2025\)944](#)
- 4. Tipul documentului:** nelegislativ
- 5. Stadiul actual:**
Parlamentul European:
- etapă pregătitoare - comisia sesizată pentru raport: Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale - [EMPL](#) (conform [OEIL](#)).
Consiliu UE:
- [Reuniunea](#) Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori în 09.03.2026.

Rezumat

Salariile adecvate și locurile de muncă de calitate sunt fundamentale pentru stimularea productivității, consolidarea competitivității Europei și protejarea lucrătorilor împotriva sărăciei. Însă, în ciuda nivelului general ridicat al calității locurilor de muncă în UE, angajații continuă să resimtă efectele crizelor globale și ale creșterii costului vieții, în timp ce întreprinderile se confruntă cu deficit de competențe și de forță de muncă, încercând să își mențină competitivitatea într-un mediu global în rapidă schimbare.

În acest context, Foaia de parcurs a Comisiei Europene privind locurile de muncă de calitate, adoptată la 4 decembrie 2025, reafirmă angajamentul UE de a crea și menține locuri de muncă de înaltă calitate, pregătite pentru viitor.

Comunicarea propune măsuri pentru atragerea și păstrarea talentelor în UE prin crearea și menținerea de locuri de muncă, asigurarea echității și a modernizării pieței muncii, sprijinirea tranziției verde, digitală și demografică, consolidarea dialogului social și a negocierilor colective, precum și garantarea accesului efectiv la drepturi, servicii publice de calitate și investiții adecvate, pregătind astfel terenul pentru viitorul Act legislativ privind locurile de muncă de calitate, menit să actualizeze normele UE pentru protejarea lucrătorilor și susținerea productivității și competitivității.

Cuvinte-cheie: *formare profesională, piața muncii, negociere colectivă, politică de angajare a forței de muncă, inteligență artificială, muncă la distanță, dialog social, digitalizare, condiții de muncă, aptitudini cognitive*

CUPRINS

I. CONTEXT	3
II. PREZENTAREA COMUNICĂRII	5
III. POZIȚII ȘI LUCRĂRI ALE INSTITUȚIILOR UE	7
3.1. Parlamentul European.....	7
3.2. Consiliul UE.....	8
3.4. Comitetul European al Regiunilor (CoR)	8
IV. INFORMAȚII ȘI EVOLUȚII REFERITOARE LA SITUAȚIA DIN ROMÂNIA ...	9
4.1. Legislație	9
4.2. Hotărâri adoptate în cadrul controlului parlamentar în afaceri europene	10
4.3. Date statistice	11
Alte surse utile	11

I. CONTEXT

Locurile de muncă de calitate au reprezentat întotdeauna un pilon central al strategiei Uniunii Europene, iar în contextul turbulențelor geopolitice și economice, al concurenței globale și al transformărilor industriale, promovarea lor devine esențială pentru protejarea lucrătorilor, susținerea competitivității și consolidarea coeziunii economice și sociale, întrucât productivitatea și creșterea durabilă depind în mod direct de calitatea ocupării forței de muncă.

La 26 aprilie 2017, Comisia Europeană a prezentat comunicarea [Pilonul european al drepturilor sociale](#) cu scopul de a asigura îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă în UE, bazat pe 20 de principii și drepturi esențiale. Principalele teme vizate s-au axat pe egalitatea de șanse și de acces pe piața forței de muncă, condiții de lucru echitabile, protecție și incluziune socială.

În octombrie 2022, [Directiva privind salariile minime](#) venea în sprijinul lucrătorilor din UE prin garantarea dreptului la salarii echitabile care să asigure un nivel de trai decent. De asemenea, [Directiva privind echilibrul de gen în organele de conducere](#) prevedea măsuri precum egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați, inclusiv prin participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare și evoluția carierei.

La 12 iunie 2023, Consiliul a adoptat [recomandarea privind consolidarea dialogului social în Uniunea Europeană](#) prin care invita statele membre să asigure un mediu adecvat dialogului social, inclusiv negocierile colective, în sectorul public și privat, să asigure acces la informații relevante cu privire la situația economică și socială generală din statul lor membru și să se asigure că lucrătorii, membrii de sindicat și reprezentanții lor sunt protejați atunci când își exercită dreptul de negociere colectivă.

În 2024, a fost adoptată [Directiva privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme](#) pentru a spori condițiile de muncă și protecția datelor cu caracter personal a acestora. Au fost introduse măsuri pentru a determina statutul profesional corect al persoanelor care prestează muncă pe platforme, pentru promovarea transparenței, a echității, a supravegherii umane, a securității și a responsabilității în gestionarea algoritmică în cadrul muncii pe platforme.

În aprilie 2024, [Raportul Letta](#) sublinia că practicile de subcontractare sau de intermediere a muncii trebuie abordate la nivelul Uniunii, deoarece acestea pot duce la exploatare și la

abuzuri asupra lucrătorilor în sectoare precum construcțiile, transporturile, agricultura, serviciile casnice și altele asemănătoare.

În [Orientările Comisiei pentru perioada 2024-2029](#), Ursula von der Leyen a anunțat că va elabora Foaia de parcurs privind locurile de muncă de calitate, pentru a asigura competitivitatea și prosperitatea în UE prin salarii echitabile, condiții bune de muncă și oportunități de formare.

[Raportul Draghi](#) din septembrie 2024 arată că productivitatea crește proporțional cu îmbunătățirea calității locurilor de muncă și cu creșterea participării pe piața muncii. În plus, accesul la locuri de muncă de calitate consolidează coeziunea teritorială, economică și socială, permițând oamenilor să se bucure de „dreptul de a rămâne” și să prospere în comunitățile lor locale, sprijinind economia pe termen lung în toate regiunile.

La 29 ianuarie 2025, Comisia Europeană a prezentat [Busola pentru competitivitate](#) care urmărește să sprijine crearea de locuri de muncă de calitate prin reducerea decalajului în materie de inovare, facilitarea decarbonizării economiei europene și diminuarea dependențelor, astfel încât tranziția economică să fie sustenabilă și incluzivă pentru angajați.

[Eurobarometrul](#) special publicat de Comisia Europeană la 13 februarie 2025: *Inteligența artificială și viitorul muncii* arată că majoritatea europenilor consideră tehnologiile digitale, inclusiv inteligența artificială, ca având un impact pozitiv asupra locurilor de muncă, economiei, societății și calității vieții. Astfel, 62% dintre europeni apreciază că roboții și IA contribuie pozitiv la locul de muncă, iar 70% consideră că acestea sporesc productivitatea. Deși majoritatea susțin utilizarea IA și a roboților în luarea deciziilor profesionale, 84% subliniază necesitatea unei gestionări atente pentru a proteja confidențialitatea și a asigura transparența, evidențiind astfel importanța menținerii unor locuri de muncă sigure și bine reglementate în era digitală.

La 26 februarie 2025, Comisia Europeană a prezentat [Pactul pentru o industrie curată](#) care vizează nu doar accelerarea decarbonizării și consolidarea industriilor europene, ci și crearea și menținerea locurilor de muncă de calitate. Prin promovarea tranziției către tehnologii și procese mai sustenabile, pactul sprijină reconversia profesională, formarea continuă a angajaților și apariția de noi oportunități de ocupare în sectoare inovatoare, asigurând în același timp că angajații beneficiază de condiții de muncă sigure și adaptate noilor cerințe economice și ecologice.

La 5 martie 2025, [Pactul pentru dialogul social european](#) a fost lansat pentru a sprijini angajamentul Comisiei Europene de a consolida dialogul social la toate nivelurile. În perioada aprilie-iunie 2025, Comisia a demarat un proces de consultare fără precedent cu partenerii sociali, la nivel european și național, mobilizând aproximativ 200 de organizații din întreaga UE și generând peste 100 de contribuții scrise¹, evidențiind astfel importanța implicării actorilor sociali în definirea politicilor care influențează locurile de muncă și condițiile de muncă în Europa.

Cel mai recent [raport al Comisiei privind piața muncii și evoluția salariilor în Europa 2025](#) arată că piața europeană a forței de muncă rămâne rezilientă, menținând niveluri scăzute ale șomajului, chiar și în contextul unei încetiniri a creșterii ratei de ocupare. Raportul evidențiază totodată progrese semnificative în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă, prin îmbunătățirea condițiilor de muncă, promovarea salariilor adecvate și susținerea tranzițiilor profesionale, subliniind importanța dezvoltării unor politici care să combine competitivitatea economică cu protecția și bunăstarea lucrătorilor în întreaga Europă.

În concluzie, toate aceste aspecte au condus la propunerea Comisiei Europene privind [Foaia de parcurs privind locurile de muncă de calitate](#) recunoscând că o creștere durabilă a economiei UE depinde de o piață a muncii modernă, care să asigure dezvoltarea talentelor, mobilitatea, baze de competențe flexibile și solide, precum și un mediu de lucru în care angajații să se simtă

¹ A se vedea registrul de contribuții [aici](#).

protejați și să își poată valorifica pe deplin potențialul, consolidând astfel reziliența și competitivitatea Uniunii.

II. PREZENTAREA COMUNICĂRII

Comunicarea privind locurile de muncă de calitate, adoptată la 4 decembrie 2025, reafirmă angajamentul UE de a crea și menține locuri de muncă de înaltă calitate, pregătite pentru viitor, prin atragerea și păstrarea talentelor, asigurarea echității și modernizării pieței muncii, sprijinirea tranzițiilor verde, digitală și demografică, consolidarea dialogului social și a negocierilor colective și garantarea accesului efectiv la drepturi, servicii publice și investiții adecvate.

Foaia de parcurs se concentrează pe domeniile în care acțiunea UE poate avea cel mai mare impact:

➤ Crearea și menținerea unor locuri de muncă de calitate în UE

Crearea de locuri de muncă de calitate necesită un mediu în care întreprinderile – inclusiv lucrătorii independenți, start-upurile și IMM-urile – să poată inova, crește și atrage investiții și talente, iar pentru a rămâne competitive și a menține standarde înalte în muncă, acestea au nevoie de un cadru de reglementare clar, proporțional și favorabil inovării.

Comisia a propus simplificarea normelor UE, reducerea sarcinilor administrative și gestionarea metodelor de sprijin pentru întreprinderi în eforturile de respectare a legislației UE. Alte măsuri propuse vizează:

- ajutorarea [start-upurilor și a întreprinderilor în fază de extindere](#) care doresc să găsească talente și să creeze locuri de muncă de calitate;
- [propunerea Consiliului privind capitalul uman](#) adoptată ca parte a pachetului de toamnă al semestrului european care subliniază rolul educației și competențelor orientate spre prin inversarea deficitului de competențe de bază, prioritizarea domeniilor STEM (științe, tehnologie, inginerie și matematică), investiții în date privind piața muncii, valorificarea potențialului celor peste 50 de milioane de persoane inactive (majoritatea femei) și promovarea egalității de gen, inclusiv atragerea a 1 milion de studenți în programele STEM până în 2030;
- recunoașterea competențelor la nivel transfrontalier, Comisia va prezenta o propunere privind portabilitatea competențelor;
- reforme și investiții care să genereze locuri de muncă de calitate. Norme privind ajutoarele de stat care pot oferi stimulente mai bune industriei pentru a crea locuri de muncă durabile și de calitate și pentru a investi în competențe. Ca parte a revizuirii [directivelor UE privind achizițiile publice](#), anunțată pentru 2026, Comisia va analiza modalități prin care să promoveze mai bine achizițiile publice responsabile social;
- în 2026, Observatorul european al tranziției echitabile va deveni operațional, prin baze de date concrete și printr-un dialog activ cu părțile interesate în privința tranziției juste.

➤ Modernizare: Promovarea locurilor de muncă de calitate, stimulând în același timp inovarea digitală

Digitalizarea este esențială pentru inovare și competitivitate, stimulând productivitatea muncii, îmbunătățind sănătatea și siguranța la locul de muncă și contribuind la contracararea deficitelor de forță de muncă. Gestionarea algoritmică² și inteligența artificială pot spori eficiența și calitatea locurilor de muncă.

² Reprezintă utilizarea unor sisteme automatizate de monitorizare și, respectiv, de luare a deciziilor bazate pe algoritmi pentru a înlocui funcții îndeplinite de obicei de manageri, cum ar fi alocarea sarcinilor, alocarea unui preț sarcinilor individuale, stabilirea programelor de lucru, comunicarea instrucțiunilor, evaluarea activității desfășurate, oferirea de stimulente sau aplicarea unui tratament defavorabil.

Acțiunile viitoare ale UE vor viza implementarea și respectarea măsurilor de protecție existente pentru lucrători în toate statele membre, clarificarea acestora, eventuale măsuri complementare acolo unde este necesar, asigurând valoare adăugată, coerență juridică, condiții de concurență echitabile și reducerea sarcinii administrative pentru lucrători și întreprinderi.

[Regulamentul privind IA](#) și [Regulamentul general privind protecția datelor](#) (RGPD) oferă cadre orizontale esențiale și relevante, care trebuie puse în aplicare și respectate. Două aspecte importante trebuie avute în vedere la organizarea muncii cu ajutorul acestor mijloace: sprijinirea și facilitarea adoptării instrumentelor de IA la locul de muncă și protejarea lucrătorilor împotriva potențialelor riscuri care decurg din utilizarea GA.

Realitatea digitală ne arată că instrumentele digitale la locul de muncă oferă flexibilitate și cresc satisfacția muncii, dar pot promova ideea de disponibilitate permanentă a lucrătorilor. Acest aspect, alături de stresul de la locul de muncă, poate afecta bunăstarea lucrătorilor, conducând la scăderea productivității și la creșterea cheltuielilor publice. În 2024, unu din cinci europeni lucrau de acasă, dar nu aveau clare norme și condițiile de muncă aplicabile pentru munca la distanță. De asemenea, angajatorii întâmpinau dificultăți legate de gestionarea unor echipe dispersate.

➤ **Echitatea, securitatea și egalitatea: coloana vertebrală a locurilor de muncă reziliente din Europa**

Standardele UE în domeniul securității și sănătății în muncă sunt solide și protejează lucrătorii, dar legislația trebuie să rămână aliniată la noile evoluții. Sporirea gradului de conștientizare și intensificarea cercetării cu privire la riscurile ocupaționale conduce la politici mai bine fundamentate, care îmbunătățesc calitatea locurilor de muncă.

Salariile adecvate aduc beneficii atât lucrătorilor, cât și întreprinderilor, sprijină echitatea socială și susțin o economie productivă și incluzivă. De asemenea, remunerația contribuie la protejarea puterii de cumpărare a lucrătorilor, reduc inegalitățile salariale și sărăcia persoanelor încadrate în muncă și oferă o motivație mai puternică pentru a munci. Pentru echitatea între generații, este esențială îmbunătățirea situației cu care se confruntă tinerii pe piața forței de muncă, în special în ceea ce privește contractele precare, formele de muncă atipice și economia informală.

Negocierile colective au rolul de a se asigura că toți lucrătorii beneficiază de salarii adecvate și poate încuraja utilizarea sistemelor de pensii suplimentare. Comisia va continua să sprijine **adecvarea salariilor și dialogul social la nivelul întregii UE**.

În sprijinul celor expuse mai sus, [Autoritatea Europeană a Muncii](#) (ELA) poate asigura schimburile de practici, studii și măsuri naționale de asigurare a respectării legislației. De asemenea, ELA și inspectoratele naționale ar putea să își intensifice eforturile de combatere a muncii nedeclarate, printr-o colaborare mai strânsă cu autoritățile de aplicare a legii.

Comisia va prezenta în 2026 un pachet privind **mobilitatea echitabilă a forței de muncă** care va simplifica normele și procedurile UE privind coordonarea sistemelor de securitate socială și va proteja drepturile lucrătorilor. De asemenea, vor fi analizate provocările legate de detașarea lucrătorilor pentru a consolida cooperarea transfrontalieră și pentru a sprijini măsurile naționale.

Lucrătorii independenți trebuie să aibă acces la prestații sociale, informații, cursuri de formare profesională și asistență medicală adecvate, comparabile cu cele ale angajaților. Acestea pot fi realizate prin participarea la negocierile colective și pot contribui la îmbunătățirea condițiilor lor de muncă și la securitatea economică.

➤ **Factori determinanți: menținerea și promovarea unor locuri de muncă de calitate**

Respectarea drepturilor lucrătorilor este un element central al piețelor echitabile și competitive ale forței de muncă, însă în acest moment, legislația nu este aplicată uniform în statele membre.

Aplicarea legislației UE și monitorizarea drepturilor lucrătorilor: Comisia urmărește respectarea uniformă a drepturilor lucrătorilor în toate statele membre prin monitorizarea transpunerii legislației, soluționarea eficientă a plângerilor și dialogul cu autoritățile naționale și partenerii sociali. Se dezvoltă instrumente și orientări pentru consolidarea aplicării legii, inclusiv prin exemple de bune practici și tehnologii noi, precum inteligența artificială, iar monitorizarea calității locurilor de muncă va fi realizată cu ajutorul datelor Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO);

Dialogul social și negocierile colective: UE sprijină dialogul social și negocierile colective pentru a adapta politicile la schimbările economice, tehnologice și sociale, menținând competitivitatea întreprinderilor. Comisia oferă suport legislativ, administrativ și financiar partenerilor sociali, promovează colectarea datelor și schimbul de bune practici și încurajează condiționalități sociale în finanțarea publică pentru consolidarea autonomiei și capacității partenerilor sociali de a încheia acorduri semnificative.

Finanțare și servicii publice pentru locuri de muncă de calitate: UE investește prin FSE+, InvestEU, NextGenerationEU, FEDR și Mecanismul pentru tranziție justă în competențe, educație, digitalizare și tranziția echitabilă, alocând cel puțin 14% din fondurile de parteneriat național și regional pentru obiective sociale. Comisia sprijină sectoare specifice precum agricultură, pescuit și sectorul albastru, precum și serviciile publice esențiale – educație, sănătate, îngrijire pe termen lung – pentru a facilita tranzițiile profesionale și participarea deplină la piața muncii, contribuind totodată la dezvoltarea regională și atractivitatea comunităților locale.

III. POZIȚII ȘI LUCRĂRI ALE INSTITUȚIILOR UE

3.1. Parlamentul European

➤ La 23 octombrie 2024, a fost adoptată [rezoluția privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre](#). Membrii PE au solicitat elaborarea unui set coerent de politici active în domeniul pieței muncii, ca de exemplu, un pachet privind locurile de muncă de calitate care să includă inițiative legislative privind condițiile de muncă decente în ceea ce privește telemunca, dreptul de a se deconecta și inteligența artificială (IA) la locul de muncă, o revizuire a directivelor privind achizițiile publice pentru a se asigura că acestea promovează negocierile colective, precum și un cadru pentru inițiative de ocupare directă a forței de muncă bazate pe cerere.

➤ La 13 martie 2025, a fost adoptată [rezoluția referitoare la aspectele sociale și privind ocuparea forței de muncă ale proceselor de restructurare](#). Deputații europeni solicită UE să adopte politici comerciale care să promoveze și să protejeze locurile de muncă de calitate; subliniază că viitoarele acorduri comerciale trebuie să includă clauze referitoare la muncă care să respecte standardele OIM, pentru a garanta că comerțul mondial protejează lucrătorii și IMM-urile. De asemenea, aceștia invită Comisia să monitorizeze tendințele în materie de restructurare și impactul lor asupra ocupării forței de muncă, folosind date provenite de la instrumente precum Observatorul european al restructurărilor și Observatorul european al tranziției echitabile, care ar trebui să fie lansat în 2025, pentru a urmări numărul de locuri de muncă create sau pierdute și întreprinderile afectate.

➤ La 1 ianuarie 2026, [Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale \(EMPL\)](#) a dezbătut [raportul privind ocuparea forței de muncă și evoluția socială în UE din 2025](#), concluzionând că sunt necesare măsuri precum servicii de îngrijire la prețuri accesibile,

program de lucru flexibil și angajarea asistată pentru persoanele cu dizabilități.

➤ La 20 ianuarie 2026, a fost adoptată [rezoluția referitoare la Directiva privind tranziția justă în lumea muncii: asigurarea creării de locuri de muncă și revitalizarea economiilor locale](#) care subliniază că tranziția către surse de energie sustenabile, industrii modernizate și o economie mai digitalizată vor juca un rol major în competitivitatea pe termen lung a întreprinderilor din Uniune pe piața mondială. De asemenea, investițiile în inovare și îmbunătățirea regiunilor prin furnizarea unei infrastructuri, a unor servicii publice și a unor facilități de înaltă calitate, la prețuri acceptabile sunt necesare pentru a păstra lucrătorii și a genera locuri de muncă de calitate.

3.2. Consiliul UE

➤ Pe baza [raportului comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2025](#), la 3 martie 2025, miniștrii UE au adoptat [concluzii](#) exprimându-și îngrijorarea legată de declinul competențelor de bază și de lipsa unor progrese semnificative în ceea ce privește participarea la învățare în rândul adulților. În acest context, aceștia au subliniat că este necesară îmbunătățirea accesului la educație, la oportunități de recalificare și perfecționare și la învățarea pe tot parcursul vieții.

➤ La 19 iunie 2025, în cadrul [reuniunii](#) Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori au fost adoptate [concluzii](#) privind modalitățile de sprijinire a persoanelor în vârstă pentru a rămâne active și a-și atinge întregul potențial pe piața muncii și în societate. Măsuri precum stimularea extinderii voluntare a activității profesionale, promovarea unui mediu de lucru incluziv în funcție de vârstă și încurajarea recunoașterii sociale a contribuțiilor aduse de persoanele în vârstă la activitatea economică sunt recomandările miniștrilor.

➤ La 27 octombrie 2025, Consiliul a adoptat [Decizia privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre](#) care arată nevoia unor politici active în domeniul pieței forței de muncă, prin acordarea unor stimulente temporare și specifice pentru angajare și tranziție. De asemenea, pentru accelerarea economică și socială statele membre UE trebuie să abordeze deficitul de forță de muncă și de competențe și să promoveze locuri de muncă de calitate, precum și o educație și o formare de calitate și favorabile incluziunii pentru toți.

➤ La 25 noiembrie 2025, Consiliul a prezentat [recomandarea referitoare la capitalul uman în Uniunea Europeană](#) prin care invita statele membre să pună accent pe competențele de bază, să acorde prioritate științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii și să fie informați despre nevoile actuale de pe piața muncii. În cadrul reuniunii a fost prezentat [raportul comun privind ocuparea forței de muncă](#). Acesta oferă o imagine de ansamblu asupra măsurilor de politică recente ale statelor membre în domeniul pieței forței de muncă și în domeniul social și identifică domeniile-cheie prioritare necesare, cu un accent puternic pe aplicarea măsurilor prevăzute în Pilonul european al drepturilor sociale.

3.3. Comitetul European al Regiunilor (CoR)

➤ La 1 octombrie 2025, liderii locali și regionali au discutat despre [Foaia de parcurs pentru locuri de muncă de calitate](#) și au subliniat că investițiile în competențe sunt cruciale. Inițiativa trebuie să prezinte o viziune clară asupra viitorului cetățenilor europeni, garantând locuri de muncă de calitate și reducând incertitudinea.

➤ În octombrie 2026, membrii CoR au adoptat [avizul referitor la Strategia „Uniunea competențelor”](#) recomandând ca strategiile să aibă la bază realitatea zonei pentru a alinia inițiativele de dezvoltare a competențelor la condițiile economice regionale și contextele demografice specifice. De asemenea, subliniază necesitatea urgentă de a aborda deficitul de

cadre didactice, în special în domeniile STEM³.

IV. INFORMAȚII ȘI EVOLUȚII REFERITOARE LA SITUAȚIA DIN ROMÂNIA

4.1. Legislație

- [Legea](#) nr. 76 din 16 ianuarie 2002⁴ privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, prevede realizarea mai multor obiective pe piața muncii, printre care: sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației, stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice, creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională, precum și protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.
- [Legea](#) nr. 53 din 24 ianuarie 2003⁵ - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.
- [Legea](#) nr. 279 din 5 octombrie 2005⁶ privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare are drept scop creșterea nivelului de competențe pentru forța de muncă prin învățarea și practicarea unor ocupații direct la locul de muncă. Angajatorii care doresc să organizeze astfel de activități de ucenicie la locul de muncă beneficiază de sume compensatorii.
- [Legea](#) nr. 202 din 22 mai 2006⁷ privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, republicată, asigură coordonarea, îndrumarea și controlul activității unităților din subordine, în scopul aplicării unitare a legislației în domeniul specific de activitate și al realizării atribuțiilor ce le revin.
- [Legea](#) nr. 350 din 21 iulie 2006⁸ a tinerilor reglementează cadrul juridic necesar asigurării de condiții adecvate integrării socio-profesionale a tinerilor cu vârsta cuprinsă între 14 și 35 de ani.
- [Legea](#) nr. 467 din 12 decembrie 2006⁹ privind stabilirea cadrului general privind informarea și consultarea angajaților este menită să asigure cerințele minime pentru respectarea acestor drepturi.
- [Legea](#) nr. 72 din 26 martie 2007¹⁰ privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare, reglementează suportul acordat angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor. Astfel, angajatorii beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimulente financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință.
- [Legea](#) nr. 197 din 1 noiembrie 2012¹¹ privind asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale reglementează procesul de evaluare, certificare, monitorizare și control pentru asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale. Acestea se aplică tuturor serviciilor sociale, precum și furnizorilor de servicii sociale, publici și privați, care funcționează pe teritoriul României.

³ Știință, tehnologie, inginerie și matematică.

⁴ publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002

⁵ publicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011

⁶ publicată în Monitorul Oficial nr. 498 din 7 august 2013

⁷ publicată în Monitorul Oficial nr. 294 din 6 mai 2009

⁸ publicată în Monitorul Oficial nr. 648 din 27 iulie 2006

⁹ publicată în Monitorul Oficial nr. 1006 din 18 decembrie 2006

¹⁰ publicată în Monitorul Oficial nr. 217 din 30 martie 2007

¹¹ publicată în Monitorul Oficial nr. 754 din 1 noiembrie 2012

- [Legea](#) nr. 335 din 10 decembrie 2013¹² privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare, reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior asigurând tranziția lor de la sistemul de educație la piața muncii.
- [Legea](#) nr. 219 din 23 iulie 2015¹³ privind economia socială, cu modificările ulterioare reglementează măsurile de promovare și de sprijinire a economiei sociale.
- [Legea](#) nr. 367 din 19 decembrie 2022¹⁴ privind dialogul social stabilește organizarea, constituirea și funcționarea organizațiilor sindicale.
- [Legea](#) nr. 360 din 29 noiembrie 2023¹⁵ privind sistemul public de pensii reglementează dreptul la asigurări sociale prin acest sistem, pe baza unor principii de bază.
- [Legea](#) nr. 283 din 13 noiembrie 2024¹⁶ privind modificarea și completarea unor acte normative pentru stabilirea salariilor minime adecvate stabilește sumele minime garantate la care are dreptul salariatul pentru munca prestată.
- [Hotărârea](#) nr. 558 din 19 mai 2021¹⁷ privind aprobarea [Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2021-2027](#) și a [Planului de acțiuni](#) pe perioada 2021-2027. Strategia prevede măsurile și acțiunile asumate cu obiective specifice și ținte stabilite pentru o mai bună cuantificare a acestora, dar și reflectarea cu claritate a grupurilor țintă vizate și a alocărilor financiare aferente.
- [Strategia națională pentru tineret 2024-2027](#) are la bază [raportul](#) elaborat de Institutul Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu” al Academiei Române. Strategia urmărește întărirea cooperării între instituții, autorități publice centrale și locale și organizații neguvernamentale de și pentru tineret în vederea soluționării nevoilor tinerilor.
- [Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018-2025](#), din 2 august 2018¹⁸ ghidează și coordonează politicile sociale pentru facilitarea creării locurilor de muncă verzi.

4.2. Hotărâri adoptate în cadrul controlului parlamentar în afaceri europene

- [HCD](#) nr. 99 din 11 decembrie 2024¹⁹ privind adoptarea opiniei referitoare la Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune - COM (2024) 131. Prin aceasta se atrage atenția în privința impactului schimbărilor demografice asupra distribuției pe domenii a ocupării forței de muncă, independent de politicile adoptate în privința deficitului de forță de muncă și de competențe.
- [HS](#) nr. 124 din 27 octombrie 2025²⁰ referitoare la propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Fondului social european ca parte a planului de parteneriat național și regional prevăzut în Regulamentul (UE) [planul PNR], privind stabilirea condițiilor de punere în aplicare a sprijinului acordat de Uniune pentru locuri de muncă de calitate, competențe și incluziune socială pentru perioada 2028-2034 - COM (2025) 558. Printre altele, senatorii atrag atenția asupra faptului că este necesară o analiză mai aprofundată cu privire la alocările minime obligatorii: Comisia Europeană propune un procent minim pentru anumite priorități (de exemplu, incluziune socială, tineri), mecanism care poate fi rigid dacă nu ține cont de specificul național.

¹² publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013

¹³ publicată în Monitorul Oficial nr. 561 din 28 iulie 2015

¹⁴ publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022

¹⁵ publicată în Monitorul Oficial nr. 1089 din 4 decembrie 2023

¹⁶ publicată în Monitorul Oficial nr. 1139 din 14 noiembrie 2024

¹⁷ publicată în Monitorul Oficial nr. 559 din 31 mai 2021

¹⁸ publicată în Monitorul Oficial nr. 704 din 13 august 2018

¹⁹ publicată în Monitorul Oficial nr. 1253 din 12 decembrie 2024

²⁰ publicată în Monitorul Oficial nr. 997 din 30 octombrie 2025

4.3. Date statistice

Conform [raportului privind ocuparea forței de muncă al Comisiei Europene și al Consiliului](#) situația de pe piața muncii din **România** se îmbunătățește, dar anumite grupuri rămân subreprezentate. În contextul unei creșteri economice slabe în 2024, rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească (0,8 puncte procentuale), ajungând la 69,5 %, totuși sub media UE (75,8 %), ceea ce indică o „situație critică”. De asemenea, disparitățile regionale sunt mari de la 81,1 % în București-Ilfov la 62,6 % în Sud-Est.

Nivelul competențelor de bază este foarte scăzut, având un impact asupra perspectivelor sociale și de ocupare a forței de muncă ale tinerilor, în special în zonele rurale și în rândul persoanelor defavorizate. În plus, ponderea persoanelor cu competențe digitale cel puțin de bază a fost de 27,7 % în 2023, față de 55,6 % în UE, ceea ce indică, o „situație critică” în raport cu necesitatea de a sprijini tranziția digitală.

Participarea adulților la activități de învățare a înregistrat o „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” (19,1 % în 2022, față de 39,5 % în UE), în contextul unui deficit semnificativ de competențe și al unui declin demografic preconizat.

În decembrie 2025, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene a actualizat [Foaia de parcurs națională pentru 2021-2027](#), concentrând finanțarea pe consolidarea capacității administrative și investiții în oameni și domenii sociale, incluzând educație de calitate, adaptarea competențelor la piața muncii și tehnologie, combaterea sărăciei, servicii de sănătate accesibile, incluziune socială și turism durabil, precum și măsuri de recalificare și diversificare economică în cadrul Fondului pentru Tranziție Justă pentru a susține locurile de muncă și transformarea industrială.

[Programul de educație și ocupare a forței de muncă](#) prezintă ca prioritate creșterea calității ofertei de educație și formare profesională pentru asigurarea echității sistemului, o mai bună adaptare la dinamica pieței de muncii și la provocările inovării și progresului tehnologic.

Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională din România a publicat la 24 februarie 2026 [raportul privind rezultatele aplicării măsurilor de stimulare a ocupării forței de muncă](#). În luna ianuarie 2026, în România, au fost acordate servicii specializate de ocupare (mediere a muncii și informare și consiliere profesională), de asistență pentru afaceri sau de asistență personalizată pentru tineri cu risc de marginalizare socială. Ca urmare a aplicării măsurilor de stimulare a ocupării forței de muncă 10.299 de persoane s-au încadrat pe piața muncii, din cele 37.211 de persoane care au beneficiat de servicii specializate de ocupare sau au fost cuprinse în măsuri de stimulare.

Alte surse utile

- [Comunicat](#) de presă - *Comisia stabilește o foaie de parcurs pentru locuri de muncă de calitate adaptate exigențelor viitorului într-o UE competitivă;*
- Alte [informații](#) utile privind politicile DGMPL a Comisiei Europene
- [Raportul Curții de Conturi Europene 14/2025](#): *Dezvoltarea pensiilor suplimentare în UE - Măsurile luate de UE nu reușesc să consolideze rolul pensiilor ocupaționale și să instituie un produs paneuropean de pensii personale;*
- Alte [rapoarte](#) ale Comisiei Europene privind politica ocupării forței de muncă, afaceri sociale și incluziune;
- [Raportul](#) Comisiei Europene referitor la economia socială în Europa .